Deutscher Bundestag **Drucksache 16/8448**

16. Wahlperiode 06. 03. 2008

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Werner Dreibus, Dr. Barbara Höll, Hüseyin-Kenan Aydin, Ulla Lötzer, Wolfgang Neskovic, Dr. Herbert Schui, Dr. Axel Troost und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Interessen der Beschäftigten bei Massenentlassungen trotz Gewinnsteigerungen

A. Problem

Massenentlassungen bedrohen und verunsichern derzeit viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – auch über die betroffenen Unternehmen wie AEG und Deutsche Telekom und ganz aktuell BMW, Continental, Nokia und Siemens hinaus. Selbst Rekordgewinne halten Unternehmen nicht mehr davon ab, Massenentlassungen vorzunehmen und Standorte zu verlagern. Die Ursachen und Hintergründe spielen sich alle vor dem Hintergrund von Gewinnmaximierung, Rationalisierung und „shareholder value“ ab.

Darüber hinaus führt die exportorientierte Wirtschaftspolitik verbunden mit der völligen Liberalisierung der Finanz-, Güter- und Dienstleistungsmärkte zu verschärfter Konkurrenz um die niedrigsten Löhne und die geringsten sozialen Kosten.

Diesen Standortwettbewerb nutzen die Unternehmen dafür, ihre Belegschaften gegeneinander auszuspielen, um ihnen materielle Zugeständnisse abzupressen. Standortverlagerungen kosten in der Hälfte aller Fälle Arbeitsplätze, in jedem dritten Unternehmen verschlechtern sich zudem die Arbeitsbedingungen für die übrigen Beschäftigten, so das Ergebnis der WSI-Betriebsrätebefragung 2007.

B. Lösung

Durch eine Konkretisierung des Kündigungsschutzes und eine Anpassung der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen sollen Belegschaften gestärkt werden. Auch die Unternehmensmitbestimmung wird im Falle von Verlagerungen und Massenentlassungen zugunsten der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen-Vertreter gestärkt.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Keine

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Interessen der Beschäftigten bei Massenentlassungen trotz Gewinnsteigerungen

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (Neubekanntmachung des KSchG v. 10. August 1951 (BGBl. I S. 499) in der ab 1. September 1969 geltenden Fassung), zuletzt geändert durch Artikel 2 DienstrechtsanpassungsG BA vom 19. Juli 2007 (BGBl. I S. 1457) wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 2 werden folgende Sätze 2 und 3 angefügt:

   „Kein dringendes betriebliches Erfordernis liegt vor, wenn die Kündigung vorrangig dem Zweck dient, die Anzahl der Arbeitnehmer im Unternehmen zu reduzieren, ohne dass dies auf Grund der Auftragslage oder anderer dringender wirtschaftlicher Gründe erforderlich ist. Eine Kündigung, die bei anhaltend positiver Ertragssituation lediglich der Gewinnsteigerung dient, ist sozial ungerechtfertigt.“

2. In § 17 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

   „(1a) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 ist der Anzeige eine die unternehmensinterne Entscheidungsfindung begleitende Untersuchung der regionalen bzw. branchenspezifischen Arbeitsmarktfolgen der beabsichtigten Entlassungen beizufügen. Im Falle einer Einigung nach §92a Betriebsverfassungsgesetz ist der Nachweis über den Abschluss der Beratungen mit dem Betriebsrat beizufügen. Der Arbeitgeber hat der betreffenden Gemeinde eine Begründung aus wirtschaftlicher Sicht sowie eine Stellungnahme des Betriebsrates bzw. der zuständigen Gewerkschaft und der betreffenden Agentur für Arbeit vorzulegen und diese mit der Gemeinde zu beraten.“

Artikel 2

Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert durch Artikel 221 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) wird wie folgt geändert:

1. § 92a wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 2 wird folgender neuer Satz 4 angefügt:

      „Der Betriebsrat kann eigene Studien in Auftrag geben und einen externen Sachverständigen hinzuziehen, um die unternehmerische Maßnahme mit dem Arbeitgeber zu beraten.“

   b) Folgender neuer Absatz 3 wird angefügt:

      „(3) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Am Einigungsstellenverfahren nimmt ein Vertreter der Bundesanstalt für Arbeit bzw. der zuständigen Agentur für Arbeit mit beratender Stimme teil. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“

2. In § 102 wird in Absatz 3 folgende Nummer 6a angefügt:

   „die Kündigung vorrangig dem Zweck dient, die Anzahl der Arbeitnehmer im Unternehmen zu reduzieren, ohne dass dies aufgrund der Auftragslage oder anderer dringender wirtschaftlicher Gründe erforderlich ist.“

3. In § 102 werden in Absatz 6 folgende Sätze 2 und 3a angefügt:

   „Im Falle von Kündigungen, die die Voraussetzungen des § 17 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz erfüllen und bei denen der Betriebsrat gemäß Absatz 3 Nr. 6 widersprochen hat, bedürfen die Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrates; dies gilt auch im Falle der Errichtung einer Beschäftigungsgesellschaft. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, entscheidet über die Berechtigung der Nichterteilung die Einigungsstelle.“

4. In § 111 wird Satz 3 Nummer 2 wie folgt ergänzt:

   „oder Auslagerung von Arbeitsplätzen aus dem Betrieb,“

5. § 112 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

      Satz 1 wird wie folgt geändert:

      „Vor Abschluss der Planung für eine Betriebsänderung nach § 111 hat der Unternehmer in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern mit dem Betriebsrat über den Ausgleich der gegenseitigen Interessen (Interessenausgleich) zu verhandeln.“

      Satz 3 wird wie folgt gefasst:

      „Interessenausgleich und Sozialplan haben die Wirkung einer Betriebsvereinbarung.“

   b) In Absatz 4 wird Satz 1 wie folgt gefasst:

      „Kommt eine Einigung über den Interessenausgleich nicht zustande, so ersetzt die Einigungsstelle die Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat insoweit, als er Auflagen zur Gestaltung der personellen, arbeitsmäßigen und sozialen Auswirkungen vorsieht; § 77 Abs. 6 findet keine Anwendung.“

Artikel 3

Änderung des Aktiengesetzes

Das Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), zuletzt geändert durch Artikel 11 des Gesetzes vom 16. Juli 2007 (BGBl. I S. 1330) wird wie folgt geändert:

1. In § 111 Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

„In jedem Fall dürfen nur mit der Zustimmung des Aufsichtsrates vorgenommen werden:

1. die Verlegung von Betrieben und Betriebsteilen;
2. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen und Betrieben;
3. Kapitalerhöhungen, Kapitalherabsetzungen sowie Kauf eigener Aktien;
4. Kreditaufnahmen, wenn die Summe der Verbindlichkeiten durch die Kreditaufnahme 50 Prozent der Bilanzsumme des Unternehmens übersteigt;
5. die Übernahme anderer Unternehmen oder Anteile anderer Unternehmen;
6. der Verkauf von Betrieben oder Betriebsteilen.

2. In § 111 wird ein neuer Absatz 4a wie folgt eingefügt:

„(4a) In den Fällen des Absatzes 4 Nr. 1 und 6 kann die Entscheidung nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat fallen. Verweigern die Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Zustimmung, ist eine Einigungsstelle einzurichten, die sich zu gleichen Teilen aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmer und der Aktionäre sowie eines unparteiischen Vorsitzenden zusammensetzt. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Entscheidung des Aufsichtsrates. Im Übrigen gelten die Regelungen des § 76 des Betriebsverfassungsgesetzes.“

Artikel 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 5. März 2008

Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion

Begründung

A. Allgemeines

Massenentlassungen trotz hoher Renditen haben verheerende Folgen für die Betroffenen: Sie müssen nicht nur den Verlust ihres Arbeitsplatzes hinnehmen, sondern auch die Zerstörung ihrer sozialen Beziehungen sowie die Entwertung ihres erworbenen Wissens.

Darüber hinaus wirken sie aber auch negativ auf die Arbeitsbedingungen der übrigen Beschäftigten des Unternehmens. Laut WSI-Betriebsrätebefragung 2007 verschlechtern sich in jedem dritten betroffenen Unternehmen die Arbeitsbedingungen, sowohl am Heimatstandort als auch am neuen Standort. Meistens müssen Belegschaften sich mit längeren Arbeitszeiten abfinden. Außerdem nimmt der Arbeitsdruck zu und das Betriebsklima leidet.

Belegschaften stehen dem mit relativer Machtlosigkeit gegenüber. Aus diesem Grund ist es notwendig, insbesondere in den Bereichen des Kündigungsschutzes und der Betriebsverfassung sowie der Unternehmensmitbestimmung, die Rechte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen zu konkretisieren und zu stärken. Darüber hinaus ist es aber auch dringend geboten, dass in der Europäischen Union vergleichbare Standards zur Stärkung der Rechte der Betroffenen bei Massenentlassungen gesetzt werden.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 1 Abs. 2)

Durch diese Ergänzung wird Absatz 2 dahingehend konkretisiert, dass Kündigungen trotz anhaltender positiver Ertragssituation, die offensichtlich lediglich der weiteren Gewinn- und Renditesteigerung dienen, rechtsmissbräuchlich sind. Dies entspricht der aktuellen Rechtsprechung, die davon ausgeht, dass bei anhaltender positiver Ertragssituation Personalabbau, der lediglich der Gewinnsteigerung dient, missbräuchlich sein kann (ArbG Gelsenkirchen vom 28. Oktober 1997 – 2 Ca 3768/96).

Zu Nummer 2 (§ 17)

Bei Unternehmensentscheidungen, die Entlassungen oder einen relevanten Stellenabbau zur Folge haben, muss die beschäftigungspolitische Verantwortung des Unternehmens als Arbeitgeber bereits bei der innerbetrieblichen Entscheidungsfindung in angemessener Weise berücksichtigt werden. Zu diesem Zweck ist die Anzeigepflicht von Entlassungen nach § 17 Abs. 1 Nr. 3 für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten so zu erweitern, dass der Anzeige eine begleitende Untersuchung der regionalen bzw. branchenspezifischen Arbeitsmarktfolgen der beabsichtigten Entlassungen beizufügen ist. Außerdem muss ein Nachweis über den Abschluss des Verfahrens nach § 92a des Betriebsverfassungsgesetzes als zwingender Bestandteil der Anzeige vorgelegt werden. Der Arbeitgeber muss auch gegenüber der vom Stellenabbau betroffenen Gemeinde seine unternehmerische Entscheidung begründen und diese mit ihr beraten. Betriebsrat bzw. zuständige Gewerkschaft und die Agentur für Arbeit müssen ebenfalls dazu Stellung nehmen.

Zu Artikel 2 (Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 92a Abs. 2)

Im Rahmen der Ausweitung des Initiativrechtes nach § 92a wird dem Betriebsrat hier das Recht eingeräumt, wirtschaftliche Alternativvorschläge einschließlich einer eigenen Studie zu den regionalen Arbeitsmarktfolgen zu unterbreiten und dazu einen externen Sachverständigen hinzuzuziehen.

Zu Nummer 2 (§ 92a Abs. 3 neu)

Da das Initiativrecht des Betriebrates für wirtschaftliche Vorschläge zur Beschäftigungssicherung zu einem echten Mitbestimmungsgesetz ausgebaut wird, muss im Falle einer fehlenden Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber konsequenterweise die Einigungsstelle entscheiden. Am Einigungsstellenverfahren soll die Bundesagentur für Arbeit beratend beteiligt sein.

Zu Nummer 3 (§ 102 Abs. 3, Nummer 6 – neu –)

Die Widerspruchsgründe des Betriebrates bei einer ordentlichen Kündigung werden folgt als logische Konsequenz zur Ergänzung des § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz. Hierdurch wird zum einen die betriebliche Interessenvertretung, zum anderen der individuelle Kündigungsschutz gestärkt.

Zu Nummer 4 (§ 102 Abs. 6)

Die Vorschrift lässt zu, dass das Anhörungsrecht des Betriebsrates durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zu einem vollen Mitbestimmungsrecht auszuweiten. Im Falle von Massenkündigungen, die unter die Vorschrift des § 17 Kündigungsschutzgesetz fallen, soll dies zwingend vorgeschrieben werden, um das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zu stärken. Dazu muss der Betriebsrat den Kündigungen aufgrund Absatzes 3 Nr. 6 widersprochen haben. Über die Berechtigung der Nichterteilung der Zustimmung des Betriebsrates entscheidet die Einigungsstelle.

Zu Nummer 5 (§ 111)

Die Auslagerung von Arbeit wird auch als Betriebsänderung definiert. Hier ist es erforderlich, dass der Betriebsrat einen stärkeren Einfluss erlangt, da die Auslagerung die Interessen der Beschäftigten in erheblichem Maße negativ berühren kann.

Zu Nummer 6 (§ 112)

Zu Buchstabe a

Durch diese Ergänzung wird klargestellt, dass ein Zwang zur Verhandlung mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich besteht. Diese Klarstellung entspricht geltendem Recht.

Zu Buchstabe b

Indem der Interessenausgleich ebenfalls die Wirkung einer Betriebsvereinbarung hat, werden seine Auswirkungen im Einzelnen geregelt. Bisher kann der Betriebsrat nach herrschender Meinung nicht auf seine Erfüllung bestehen.

Zu Buchstabe c

Nach den bestehenden Regelungen kann die Einigungsstelle lediglich Vorschläge machen oder Empfehlungen geben. Dies ist unbefriedigend und trägt den Interessen der Beschäftigten in keiner Weise Rechnung. Durch die Ergänzung kann die Einigungsstelle die Durchführung einer Betriebsänderung nach § 111 an bestimmte Auflagen koppeln (personelle, arbeitsmäßige und soziale Auswirkungen an die Beschäftigten).

Zu Artikel 3 (Änderungen des Aktiengesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 111 Abs. 4)

Durch die Stärkung der Mitbestimmung des Aufsichtsrates, unabhängig von der Satzung einer Aktiengesellschaft, wird sichergestellt, dass der Aufsichtsrat seiner Überwachungsaufgabe gerecht werden kann. Der Aufsichtsrat ist bei Entscheidungen, die die Belange der Arbeitnehmer im besonderen betreffen, geeignet, einen Ausgleich der Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Kapitaleignern herbeizuführen.

Der Aufsichtsrat kann auf die Geschäftsführung einwirken, wenn diese Betriebsänderungen vornimmt, die sich auf die aufgezählten Geschäfte beziehen. Solch tief greifende Veränderungen bedürfen der Mitbestimmung des Aufsichtsrates, da sie die langfristige wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens als Ganzes betreffen. Durch die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter werden diese mehr als bisher in wesentliche Entscheidungen einbezogen, damit sie als dauerhafte Teilhaberinnen und Teilhaber an einem Unternehmen auch dessen Entwicklung gestalten können.

Zu Nummer 2 (§ 111 Abs. 4a – neu –)

Um die Mitbestimmung bereits für Unternehmen ab 500 Beschäftigte wirksam umzusetzen, benötigen die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmer eine Möglichkeit, tatsächlichen Einfluss auf die zustimmungspflichtigen Geschäfte des Absatzes 4 zu nehmen. Dies gilt insbesondere dann, wenn Betriebe oder Betriebsteile verlagert oder verkauft werden, weil damit in der Regel der Abbau von Arbeitsplätzen in größerem Umfang verbunden ist.

Die Geschäftsleitung muss sich im Aufsichtrat mit der Mitbestimmungsseite über die unternehmerische Entscheidung beraten und Einvernehmen herstellen. Kommt es zu keiner Einigung, kann auf das heute bereits im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene Einigungsstellenverfahren zurückgegriffen werden.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 340, Telefax (02 21) 97 66 344
ISSN 0722-8333